

W I S C O N S I N

JOB CENTER



888/258-9966 llamada
gratuita



www.wisconsinjobcenter.org



jobcenter@dwd.state.wi.us



Publicaciones sobre temas relacionados

PREPARACIÓN DE TRABAJO

Cómo adaptarse al desempleo
(DWSJ-9413-S-P)
Técnicas para solucionar problemas
(DWSJ-9442-S-P)

BÚSQUEDA DE TRABAJO

Consejos útiles para conseguir
trabajos de verano
(DWSJ-5641-S-P)
Creación de una red de conexiones
(DWSJ-9455-S-P)
Dónde buscar trabajo
(DWSJ-9467-S-P)

ENTREVISTAS

Elementos no aparentes de la entrevista
(DWSJ-9484-S-P)
Demuéstrelo
(DWSJ-9526-S-P)

CURRICULUM VITAE, SOLICITUDES

Evite cometer errores en su formulario
de solicitud
(DWSJ-5913-S-P)

DWSJ-5694-S-P

(R. 09/2003) (T. 09/2003)

¿No consiguió el trabajo que quería?

Doce razones por las cuales los empleadores
rechazan a algunos postulantes

Si en el crudo y competitivo mercado laboral actual no encuentra el puesto para el cual siente que tiene una preparación perfecta, e incluso extraordinaria, cabe preguntarse lo más objetivamente posible: “¿Por qué?”.

Quizás haya tenido demasiados empleos en los últimos años y entonces el eventual empleador tema que el costo de contratarlo sea demasiado alto, ya que al poco tiempo usted renunciará.

Según una encuesta realizada por la *National Personnel Associates* (NPA), una red de contratación que presta servicios independientes de personal a nivel gerencial, éste es el motivo principal por el cual se rechazan a postulantes para puestos ejecutivos o técnicos.

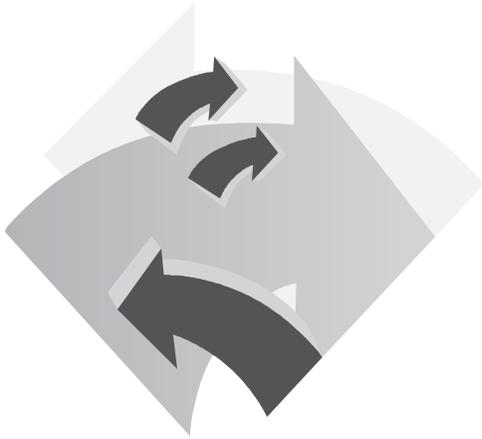
Quizás el motivo sea que usted muestra cierta reticencia a trasladarse.

Parece mentira, pero según la encuesta publicada por la NPA, ésta es la segunda razón por la que se rechazan a los postulantes.

O quizás se deba a que su personalidad y la del empleador simplemente no concuerdan.

Éste es el tercer motivo de los rechazos, aunque los encuestados admitieron que era una razón altamente subjetiva.

A partir de la encuesta surgieron las “12 razones más comunes” por las que los postulantes no consiguen el trabajo deseado. Esta información puede serle muy valiosa si está buscando trabajo actualmente o bien si lo hará en el futuro.



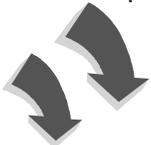
No. 1: El postulante cambia de trabajo muy seguido

Según Charles W. Marks, Director Ejecutivo de NPA: “Generalmente, en los cinco primeros años de una carrera profesional, lo ideal es que un empleado no tenga más de dos trabajos; en 10 años, no más de tres trabajos y en 15 años, no más de cuatro”.

(Hay excepciones para áreas como ingeniería y procesamiento de datos donde los empleados deben estar expuestos a continuos cambios).

El Dr. Arthur A. Witkin, Jefe del Departamento de Psicología del *Personnel Sciences Center* de Nueva York, afirma: “Hay una diferencia importante entre tener muchos trabajos y muchas carreras profesionales. Tener muchos trabajos relacionados con una misma carrera es mucho mejor que tener muchas carreras profesionales”.

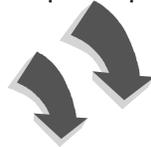
“Tener una experiencia diversa tiene sus ventajas y permanecer mucho tiempo en un mismo trabajo tiene sus desventajas. Algunos empleados dicen que tienen 20 años de experiencia, cuando en realidad se trata de un año de experiencia repetido 20 veces”.



No. 2: El postulante no está dispuesto a trasladarse

Alice I. Johnson de *Allis-Johnson Personnel* en Livonia, Michigan destaca: “Es importante que los empleados muestren buena disposición para trasladarse, si la situación así lo exige. Cada vez es más común que las empresas

traten de satisfacer las necesidades de los empleados que deben ser trasladados, pero si el empleado no colabora con su actitud, la empresa pierde interés”.



No. 3: El postulante no tiene la personalidad adecuada

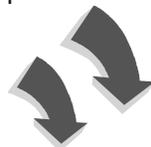
Witkin recomienda: “Si queda claro que el empleador siente que su personalidad no es la adecuada para el puesto, no pierda más el tiempo. De lo contrario, a los seis meses estará buscando trabajo nuevamente y diciendo que dejó su antiguo empleo debido a un ‘conflicto de personalidad’”.



No. 4: Salario poco realista

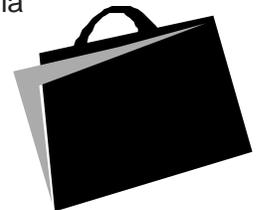
Sea realista. Si en el pasado le han otorgado aumentos del 10 %, no espere gestionar uno del 20 %. Además, tenga en cuenta otros incentivos, no necesariamente monetarios como, por ejemplo, tener acceso a un auto de la empresa, ser miembro de un club y otros similares.

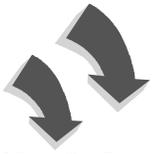
No caiga en la trampa de exigir demasiado a nivel salarial. Simplemente dígame al empleador que la empresa ya conoce su historial de salarios y que usted está buscando un aumento razonable y una oportunidad para su carrera profesional.



No. 5: Experiencia

Si usted no tiene la experiencia que el empleador dice necesitar, intente demostrar que su educación y capacitación tienen muchas ventajas en comparación con la experiencia típica requerida para el puesto. Mostrar un nuevo punto de vista también tiene sus ventajas.





No. 6: Antecedentes laborales

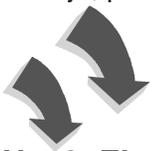
Ésta es un área de su experiencia laboral que usted no puede esconder. Al igual que su historial de salarios, no puede falsificar sus antecedentes de trabajo. Trate de explicar cada caso de la mejor manera posible.



No. 7: El postulante no está preparado

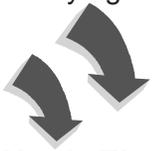
Una actitud indiferente y desinteresada y el no contar con la preparación adecuada pueden hacer que pierda terreno durante la entrevista inicial. El problema opuesto, es decir, una actitud muy agresiva durante la conversación, es mucho menos común.

Es aconsejable que se prepare para la entrevista. Para ello, practique respuestas a las preguntas que usted está seguro que le harán como, por ejemplo, cambios anteriores de trabajo, disposición para trasladarse, requisitos salariales, motivos por los que dejó su último trabajo, por qué desea este trabajo, etc.



No. 8: El postulante no sabe negociar adecuadamente

Esta razón es del mismo tipo que la N° 7, es decir, cuando usted tiene una actitud indiferente o muy agresiva.

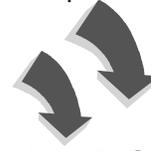


No. 9: El postulante tiene poco potencial para crecer

Witkin, quien ha ayudado a miles de personas a planificar su carrera profesional, comenta que, a veces, los empleadores buscan que los postulantes tengan potencial de crecimiento incluso cuando esta característica no es

necesaria para el puesto. Pregúntele al empleador si necesita trabajadores en lugar de jefes.

Ponga énfasis en que usted es una persona confiable y trabajadora, que está dispuesta a trabajar hasta el límite de su capacidad y que seguirá en su puesto produciendo para la empresa incluso después de que otros empleados más ambiciosos hayan dejado la compañía.



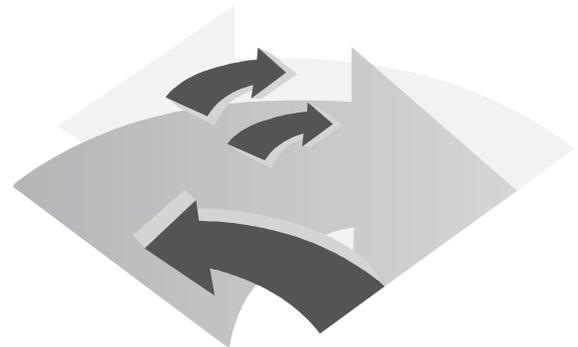
No. 10: Conflicto de personalidad

Los conflictos de personalidad pueden aparecer en las reuniones subsiguientes o cuando el empleador comienza a controlar las referencias. El punto clave es que esta razón se relaciona con la N° 3, en la cual se juzga como inadecuada la personalidad de un postulante durante la entrevista inicial. Es una explicación extremadamente subjetiva.



No. 11: El postulante ha estado sin empleo durante mucho tiempo

Según Marks: "Para puestos de nivel gerencial, se considera que 90 días sin trabajo constituye un período de desempleo largo". Witkin agrega: "Destaque las cosas productivas que realizó mientras estaba sin trabajo. Describa cómo sus viajes, estudios y trabajos como profesional independiente lo han preparado para el puesto".





No. 12: Jefe incompetente

Es probable que a usted no le guste este tipo de responsabilidad. De ser así, no pierda su tiempo buscando un trabajo de supervisión. Avance en otras direcciones.

Generalidades

Marks advierte: “Hay que evitar discutir sobre la política de la empresa durante la primera entrevista”.

“Demuestre firmeza. Diga por ejemplo: ‘¿Puedo llamarlo mañana? Expresiones como: ‘Quisiera reflexionar un poco sobre esto’ son aconsejables, mientras que ‘Quisiera consultarlo con mi esposa’, no lo son”.

Muchos empleadores le harán una entrevista estresante para saber cómo se maneja ante situaciones de esta naturaleza. Esté preparado.

Witkin explica: “Una regla de buena gestión empresarial es no decirle al empleado por qué ha sido rechazado”.

“Usted puede preguntar el motivo por el cual no ha sido aceptado y así demostrar interés por el puesto. No obstante, no se deje engañar, ya que lo que le digan tal vez no sea la verdadera razón”.

En suma: pregúntese cuál de estas 12 razones fue el verdadero motivo. Aprenda de su respuesta para mejorar sus posibilidades la próxima vez.